CR du comité de la réforme statutaire du 13 décembre 2016

**Compte rendu du comité de suivi de la réforme statutaire de 2015**

Cette réunion a lieu suite au protocole d’accord prévoyant dans son article 10 un comité de suivi. Pour que cette réforme se mette en œuvre, il faut revoir les méthodes de travail et l’organisation de chacun. Les outils d’évaluation et les forces de propositions doivent permettre de s’améliorer. Il faut une appropriation de la réforme.

Ce comité se compose des 5 DDARJ des plus grosses  cours d’appels, de chefs de juridiction, de directeurs de greffe et de greffiers fonctionnels : chefs de greffe et chef de service.

L’administration précise que cette réforme, ce ne sont pas moins de 10000 arrêtés de reclassement qui ont été faits pour les greffiers, et 1700 pour les directeurs de greffe tout comme les opérations de détachements sur les emplois fonctionnels puisque s’ouvre pour ces agents une double carrière (celle de leur emploi et celle de l’emploi fonctionnel). 115 Greffiers ont été détachés et 113 directeurs de greffe. Il y a eu 6 campagnes de publication sur la BIEP.

         **Les greffiers**

Sur les 200 premiers emplois fonctionnels,  170 B chef de greffe dont 138 remplissaient les conditions. Une réunion spécifique pour les chefs de service aura lieu en Avril.

151 emplois seront pourvus au 1er janvier 2017 dont 25 par des greffiers qui ne remplissent pas les conditions statutaires. 176 postes sont pourvus et 24 sont vacants.

Création d’un échelon spécial à 690 dans le grade de greffier principal. 153 greffiers ont pu bénéficier de cette promotion soit 5% du corps.  Abaissement de la plage d’appel pour la promotion au choix avec mémoire de proposition. Ce n’est plus un avancement à l’ancienneté.  3342 promouvables pour 957 mémoires de proposition et 71 promouvables.

         **les directeurs de greffe** :

150 emplois : 129 dans la première liste 12 du 1er groupe, et 117 du second groupe pour 4 campagnes de publicité sur la BIEP : 123 DG ont été détachés et 125 le seront au 1er janvier 2017.

De promotion

Des nouvelles CAP ont eu lieu suite à la mise en place de la réforme :

-       2 CAP  une en septembre 2016, avec 55 DG promus hors classe et une fin novembre 37 promotions dans le hors classe et une dizaine dans l’échelon spécial

193 DG sur 189 auparavant bénéficient d’une grille plus importante et cela va monter en puissance.

Cette réforme a permis de remettre en place des CAP de promotions au choix qui n’existaient plus à cause du grade provisoire.

interne au bureau ne pas diffuser

**Tour de table** :

-       **Les points positifs** :

o   les greffiers s’inscrivent dans la réforme

o   3 semaines de formation à l’ENG sont importantes même si ce n’est pas assez, il faut l’améliorer notamment les ressources humaines  et le budget.

o   Appréciation de la demande d’avis des DG : création de fiches de poste

o   Modification de l’encadrement du greffe\*

o   Déjà des positionnements de greffiers en chefs de service qui faisaient les entretiens d’évaluation

o   Il y avait déjà des greffiers référents qui, grâce à eux, ont permis de faire fonctionner les juridictions.

o   Les fiches de postes doivent attirer des compétences, cela ne dévalorise pas le DG,

o   Interviennent dans les comités de gestion

         **Les points négatifs** :

o   Les DG qui ne remplissent pas les conditions

o   Manque un livret d’accueil pour les nouveaux B chefs de greffe avec par exemple comment faire suivre un arrêt maladie.

o   La formation devait avoir lieu avant la prise de fonction car absence d’une semaine par mois est compliquée en gestion.

o   Difficulté quand le greffier a également des fonctions juridictionnels pour lui permettre une réelle identification

o   Les B chefs de greffe ne sont pas pris comme de réels chefs de greffe par le TGI

o   Insuffisante appropriation de la réforme par les DG.

o   Peu de lisibilité à terme, problème d’indemnitaire, comment va rentrer en application le RIFSEEP ;

o   Manque d’attractivité de certains postes.

o   Publication des postes : 1 mois : délai trop court

o   La durée limitée est l’une des difficultés.

o   Problème des compétences propres dans les petits TI,

o   Chefs de juridiction qui interviennent de plus en plus dans les ressources humaines : nécessaire réflexion à avoir.

o   Dans certaines cours, beaucoup de turn over donc pas le vivier

o   2 campagnes par an pas assez

o   Problème de l’intérim : demande de création d’un B placé fonctionnel

o   Crainte d’une fuite des compétences des 35 / 45 qui voudraient mais ne remplissent pas les conditions.

o   Problème sur la fin du détachement,

o   Problème des dates de prises de fonction différentes des CAP mutations,

o   Problème du positionnement du greffier par rapport aux autres DG qui n’ont toujours pas accepté cette réforme ou avec les autres greffiers

Sur la formation : à compter de 2017, 2 sessions avec 3 modules et regroupement fonctionnel au moins une fois par an, travail en cours avec les SAR pour la mise en place de tutorat.

Au titre de 2017 ont été sollicités des experts (archives, scellés) et 100 demandes au titre des SAUJ (soit sans encadrement mais coordination du SAUJ avec les différentes juridictions ou responsables de SAUJ avec évaluation des agents). Il faut une lisibilité des emplois fonctionnels sur le terrain.

Il s’agit principalement de demandes de transformations d’emplois 103 demandes et 136 demandes de création

Sophie Grimault